

CAI
J 720
- 1988
D 23

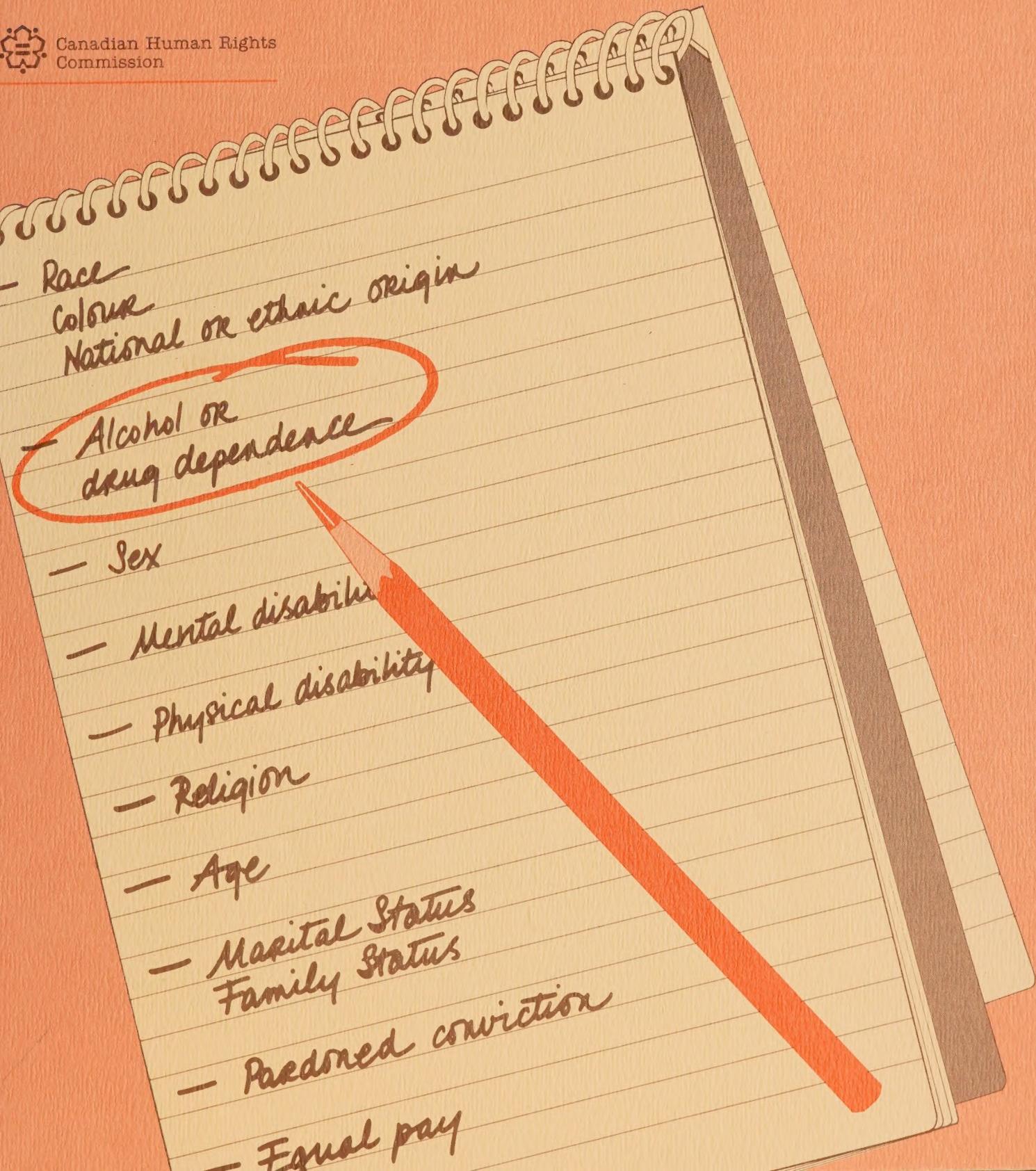


3 1761 11765976 3

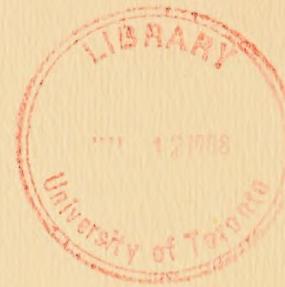
Discrimination based on a disability, including alcohol or drug dependence, is against the law



Canadian Human Rights
Commission



Discrimination based on a disability, including alcohol or drug dependence, is against the law



Everyone deserves the same chance to make the most of life, regardless of any disability, including dependence on alcohol or a drug.

That's not only fair. It's the law.

Disability is one of 10 grounds on which discrimination is forbidden under the Canadian Human Rights Act. In federal jurisdiction, employers and those who offer goods, services, facilities or accommodations must treat people with disabilities by the same rules as they treat other people, as workers and as customers.

Parliament has decreed that previous or existing dependence on alcohol or a drug is to be considered a kind of disability under this Act.

A law cannot make a person's disability disappear, of course.

But a law can require that people's abilities be taken into account too. It can insist that people with disabilities get a fair chance to show what they can do.

This is what the Canadian Human Rights Act does.

The Act also outlaws harassment on the ground of disability and the nine other forbidden grounds of discrimination.

Some of Canada's biggest companies – including the banks, the airlines and railways – come under this law. So does the federal government itself and all its agencies.

A brief leaflet cannot cover every angle, of course. The questions and answers that follow show just some of the possible effects of the Canadian Human Rights Act ban on discrimination based on alcohol or drug dependence.

Question: Like many people, I drink to unwind. No doubt I do it more than most: It's no secret that I spend most of my evenings at the pub. But it doesn't keep me from doing my work as well as anyone else. My boss is giving me a hard time just the same. He says that if I don't ease up on my drinking, they may have to let me go "before problems start." I don't think there are any problems, and there won't be any. Can they really get away with firing me?

Answer: A lot depends on whether you're right when you say your drinking is not affecting your performance on the job. Under the Canadian Human Rights Act, dependence as such does not justify dismissal. Nor does guess-work about what the future may bring. But it is important to recognize that heavy drinking can have serious effects on job performance, and these effects may justify dismissal. Employers are not required to keep workers who — after reasonable accommodations are made — cannot safely and effectively do the essential tasks of the job. So the key question if you made a complaint to the Canadian Human Rights Commission would be whether you are able to meet essential job requirements. Something you and your employer might think about in the meantime is whether there is some way other than drinking to deal with the stress that seems to be at the heart of the matter.

Question: We use some pretty dangerous machinery in our shop. One false move and somebody could be badly hurt. Here's our problem: One of our workers has been prescribed a drug that he has to take once in a while to control a medical condition, and it makes him drowsy for a time after he takes it. He's a good worker, and we don't like to let him go. But what else can we do?

Answer: First off, let's make it quite clear that you do not have to keep a worker whose actions unavoidably present a threat to the safety of others. But you may have more choice than you've thought of yet. Is it possible, for example, to schedule the work so this worker does not use the dangerous machines right after taking the medication? Could the work be parcelled out differently so this employee can avoid using the dangerous machines entirely? The Canadian Human Rights Commission seeks this kind of reasonable accommodation whenever it can, because focusing on what people *can* do, instead of what they *cannot*, is often the first step towards making human rights work.

Question: My work history makes me look like a drifter. For a few years I didn't keep any job long because of my drinking. I've put all that behind me now; I've beaten alcohol. But employers don't seem to look at it that way. They ask me why my work history is so choppy, and when I tell them, they lose interest. They obviously expect me to take up drink again. But shouldn't they be judging me on my qualifications, not my past?

CAI
J720
- 1984
D 23

Answer: Yes, they should. Your present ability to do the essential tasks of the job is what matters. Mind you, an employer does not have to hire you if there is a better-qualified candidate. If, by any chance, your skills have slipped because you have not been using them regularly, you might want to look for a retraining program first. And sometimes, when there is lengthy on-the-job training, an employer may be entitled to some assurance that you are not likely to start drinking so much that you can no longer handle the job. But, certainly, the general rule is that it is your ability to do the essential tasks of the job that you must be assessed on, not present or past dependence on alcohol.

Question: I'm feeling a bit torn after taking a job application from a kid who let me know he's on a drug rehabilitation program. This isn't a difficult job I've got for him - just moving stock around. There's no doubt he can do it. But, frankly, the whole idea of drugs makes me nervous. What if rehabilitation doesn't work and I'm stuck with someone who's doped on the job, spooking customers and damaging goods? Do I really have to take that chance?

Answer: Illicit drugs are a hard thing for a lot of people to come to terms with, but the Canadian Human Rights Act is clear: Drug dependence as such is not a good enough reason to discriminate. In other words, if the applicant can do the job safely and efficiently now, you have to give him an equal opportunity with other candidates. If, as you fear, things turn bad, then you may be justified in getting rid of this worker without offending against the law. But the time to face that problem is then, not now. Having a job may even be an important part of rehabilitation for this person.

Discrimination based on physical disability and on mental disability are dealt with in separate leaflets in this series which examines all the grounds of discrimination.

Do you think you have been treated unfairly because of a disability or because of any other ground on which discrimination is forbidden - race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, marital status, family status, conviction of an offence for which a pardon has been granted?

If so, the Canadian Human Rights Commission may be able to help.

National Office
Canadian Human Rights Commission
400-90 Sparks Street
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Visual Ear: (613) 996-5211

Regional Offices

Atlantic
Office address:
300-5670 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 1H1
Telephone: (902) 426-8380

Mailing address:
P.O. Box 3545
Halifax South Postal Station
Halifax, Nova Scotia
B3J 3J2

Quebec
330-1253 McGill College Avenue
Montreal, Quebec
H3B 2Y4
Telephone: (514) 283-5218

Ontario
623-55 St. Clair Avenue East
Toronto, Ontario
M4T 1M2
Telephone: (416) 966-5527

Prairie
718-275 Portage Avenue
Winnipeg, Manitoba
R3B 2B3
Telephone: (204) 949-2189
Visual Ear: (204) 949-2882

Alberta and Northwest Territories
401-10506 Jasper Avenue
Edmonton, Alberta
T5J 2W9
Telephone: (403) 420-4040

Western
600-609 West Hastings Street
Vancouver, British Columbia
V6B 4W4
Telephone: (604) 666-2251

National Capital Region
Office address:
Martel Building
900-270 Albert Street
Ottawa, Ontario
K1P 5G8
Telephone: (613) 996-0026

Mailing address:
P.O. Box 2052
Station D
Ottawa, Ontario
K1P 5W3

These offices accept long-distance calls collect.

The Canadian Human Rights Act provides for fines up to \$50,000 for threatening, intimidating or discriminating against a person for making a complaint or helping in one of the Commission's investigations.

August 1984

© Minister of Supply and Services
Canada 1988
Cat. No. HR32-1/3-1984
ISBN 0-662-56056-6

La discrimination fondée sur la déficience, y compris la dépendance envers l'alcool ou la drogue est contraire à la loi

Tous ont droit à l'égalité des chances d'épanouissement, indépendamment des considérations fondées sur une déficience quelconque, y compris la dépendance envers l'alcool ou une drogue.

Ce n'est pas seulement une question de justice, c'est la loi.

La déficience est en effet l'un des dix motifs de distinction illicite énumérés dans la Loi canadienne sur les droits de la personne. Dans la sphère de compétence fédérale, les employeurs et les fournisseurs de biens, de services, d'installations ou de moyens d'hébergement doivent traiter les personnes atteintes d'une déficience sur un pied d'égalité avec les autres, tant au niveau du travail que de la consommation.

Le Parlement a décrété que la dépendance, présente ou passée, envers l'alcool ou la drogue est considérée comme une déficience en vertu de cette Loi.

Bien sûr, aucune loi ne peut faire disparaître la déficience d'une personne.

Les lois peuvent cependant exiger que l'on tienne compte aussi des capacités de cette personne, qu'on lui donne la chance de montrer ce qu'elle peut faire.

C'est là justement le but de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Cette loi interdit également le harcèlement fondé sur la déficience, tout comme le harcèlement fondé sur tout autre motif de distinction illicite.

Certaines des plus grandes entreprises canadiennes, notamment les banques et les compagnies aériennes et ferroviaires sont liées par cette loi. Il en est de même pour le gouvernement fédéral et tous ses organismes.

Il est évidemment impossible d'aborder tous les aspects de la question dans un petit dépliant comme celui-ci. Les questions et réponses qui suivent ont pour but de donner seulement une idée de la façon dont s'applique concrètement l'interdiction fédérale visant la discrimination fondée sur la dépendance envers l'alcool ou la drogue.

Question : Comme bien des gens, je bois pour me détendre. J'admets que je bois plus que la moyenne des gens; je ne cache pas que je passe la plupart de mes soirées à la taverne. Mais ça ne m'empêche pas de faire mon travail aussi bien que les autres. Mon patron me fait la vie dure quand même. Il m'a averti que si je ne me modère pas, il devra se passer de mes services avant que "des problèmes commencent." Je ne pense pas qu'il y ait de problèmes et il ne devrait pas y en avoir. Est-ce qu'il a le droit de me renvoyer?

Réponse : Il faut avant tout savoir si, comme vous le dites, le fait que vous buvez ne nuit pas à votre rendement. En vertu de la Loi canadienne sur les droits de la personne, la dépendance envers l'alcool ne constitue pas en soi un motif justifiable pour renvoyer quelqu'un, pas plus que des conjectures sur ce que réserve l'avenir. Mais il est important de reconnaître que boire beaucoup peut avoir de graves conséquences sur le rendement et que ces conséquences peuvent justifier un renvoi. Un employeur qui a fait des adaptations raisonnables n'est pas obligé de garder l'employé qui ne peut remplir de façon sûre et efficace les tâches essentielles du poste. Par conséquent, si vous déposez une plainte auprès de la Commission canadienne des droits de la personne, l'important sera de déterminer si vous pouvez satisfaire aux exigences essentielles de votre poste. Entre temps, votre employeur et vous pourriez avoir avantage à voir s'il n'y a pas d'autres moyens que l'alcool pour vous aider à faire face au stress qui semble être au cœur du problème.

Question : À l'atelier où nous travaillons, nous nous servons de machines assez dangereuses. Un seul faux mouvement et quelqu'un peut être gravement blessé. Voici la situation : un de nos employés a un problème de santé qui l'oblige à prendre de temps à autre un médicament qui le rend temporairement somnolent. C'est un bon travailleur et nous hésiterons à nous en séparer. Mais que pouvons-nous faire d'autre?

Réponse : Tout d'abord, il importe de préciser que vous n'êtes pas tenu à garder un employé dont le comportement constitue un danger pour les autres. Cependant, il y a peut-être d'autres possibilités à envisager. Serait-il possible, par exemple, de faire en sorte que l'employé n'utilise pas les machines dangereuses immédiatement après avoir pris ce médicament? Ne pourrait-on répartir les tâches de façon à ce que cet employé n'ait pas du tout à se servir de ces machines? La Commission canadienne des droits de la personne encourage ce genre d'adaptations raisonnables chaque fois qu'elles sont possibles parce que mettre l'accent sur ce que les gens peuvent faire plutôt que sur ce qu'ils ne peuvent pas faire, c'est un premier pas vers la promotion des droits de la personne.

Question : On pourrait croire, d'après mes antécédents professionnels, que je suis très instable. Pendant quelques années, j'ai eu de la difficulté à garder un emploi parce que je buvais. Maintenant, tout ça c'est du passé; j'ai surmonté mon problème. Mais on dirait que les employeurs voient ça autrement. Ils veulent savoir pourquoi ma vie professionnelle est aussi irrégulière et lorsque je leur explique, je ne les intéresse plus. De toute évidence, ils s'attendent à ce que je me remette à boire. Mais ne devraient-ils pas me juger d'après mes aptitudes et non d'après mon passé?

Réponse : Oui, car ce qui importe, c'est votre aptitude actuelle à accomplir les fonctions essentielles du poste. Cependant, un employeur n'est pas obligé de vous engager s'il y a un candidat mieux qualifié que vous. Si vos aptitudes ont diminué parce que vous n'avez pas eu l'occasion de les utiliser régulièrement, vous voudrez peut-être suivre d'abord un programme de recyclage. Il arrive, lorsque la formation sur-le-tas est longue, qu'un employeur soit en droit d'avoir l'assurance que vous n'allez pas vous remettre à boire au point où vous ne pourrez plus faire votre travail. Mais de fait, en règle générale, vous devez être évalué d'après votre aptitude à accomplir les tâches essentielles du poste et non d'après votre dépendance passée ou présente envers l'alcool.

Question : Je ne sais plus très bien quoi faire. Je viens de recevoir une demande d'emploi d'un jeune qui m'a dit qu'il suivait un programme de réadaptation des toxicomanes. Le travail que je lui offrirais n'est pas bien difficile; il s'agit de la manutention des marchandises. Je suis sûr qu'il pourrait se débrouiller. Mais je dois dire que les histoires de drogue m'inquiètent. Et si la réadaptation ne marche pas et que je me trouve pris avec un employé qui vient au travail drogué, qui fait peur à mes clients et abîme la marchandise? Est-ce que je suis vraiment obligé de prendre ce risque?

Réponse : La drogue est un problème qui dépasse beaucoup de gens. Or, la Loi canadienne sur les droits de la personne est claire à ce sujet : l'accoutumance à la drogue n'est pas une raison suffisante pour faire de la discrimination. En d'autres mots, si le candidat est actuellement en mesure de faire le travail sûrement et efficacement, vous devez lui donner les mêmes chances qu'aux autres candidats à ce poste. Si

vos craintes s'avèrent fondées et que les choses tournent mal, vous avez alors un motif justifiable pour vous débarrasser de cet employé sans contrevenir à la Loi. Mais attendez que le cas se présente. Entre temps, travailler peut même faciliter la réadaptation de ce jeune.

D'autres dépliants de cette série portant sur tous les motifs de distinction illicite traitent de la discrimination fondée sur la déficience physique et mentale.

Croyez-vous avoir été traité injustement à cause d'une déficience ou pour tout autre motif de distinction illicite, à savoir la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, le sexe, la religion, l'âge, l'état matrimonial, la situation de famille ou l'état de personne graciée?

Si oui, peut-être que la Commission canadienne des droits de la personne peut vous aider.

Bureau National
Commission canadienne des droits de la personne
400-90, rue Sparks
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro Visuor : (613) 996-5211

Bureaux Régionaux

Atlantique
Adresse du bureau :
300-5670, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 1H1
Téléphone : (902) 426-8380

Adresse postale :
Case postale 3545
Succursale postale Halifax-Sud
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3J2

Québec
330-1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y4
Téléphone : (514) 283-5218

Ontario
623-55 est, avenue St. Clair
Toronto (Ontario)
M4T 1M2
Téléphone : (416) 966-5527

Prairies
718-275, avenue Portage
Winnipeg (Manitoba)
R3B 2B3
Téléphone : (204) 949-2189
Numéro Visuor : (204) 949-2882

Alberta et les Territoires du Nord-Ouest
401-10506, avenue Jasper
Edmonton (Alberta)
T5J 2W9
Téléphone : (403) 420-4040

Ouest
600-609 ouest, rue Hastings
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6B 4W4
Téléphone : (604) 666-2251

Région de la capitale nationale
Adresse du bureau :
9^e étage – Edifice Martel
270, rue Albert
Ottawa (Ontario)
K1P 5G8
Téléphone : (613) 996-0026

Adresse postale :
Case postale 2052
Succursale postale D
Ottawa (Ontario)
K1P 5W3

Vous pouvez communiquer avec ces bureaux en appelant à frais virés.

La Loi canadienne sur les droits de la personne prévoit des amendes pouvant atteindre jusqu'à 50 000 \$ pour toute menace, intimidation ou discrimination contre la personne qui dépose une plainte ou qui participe à l'une des enquêtes de la Commission.

La discrimination fondée sur la déficience, y compris la dépendance envers l'alcool ou la drogue est contraire à la loi



Commission canadienne
des droits de la personne

- Race
Couleur
Origine nationale ou ethnique

- Dépendance envers
l'alcool ou la drogue

- Sexe

- Déficience mentale

- Déficience physique

- Religion

- Âge

- État matrimonial
situation de famille

- État de personne graciée

- Égalité de rémunération